

# 公職王歷屆試題 (106 原住民特考)

106 年公務人員特種考試原住民族考試試題

考試別：原住民族特考

等 別：三等考試

類科組：人事行政

科 目：現行考銓制度

一、公務人員與國家之關係，經司法院大法官會議解釋為「公法上職務關係」，試述此關係在公務人員管理上的意涵。(25 分)

【擬答】：

「公法上職務關係」係揭示公務人員經國家考選擔任公職後，自身所具有之基本人權，並不隨之喪失，其權益與義務均須有法規之依據，並須遵循一般法律原則。據學者論述，此關係以職務為前提，其管理意涵為：

- (一)國家與公務人員互有權利義務存在，不再以國家單方面之「權力」為主。
- (二)公務人員義務之履行與權利之享有，非絕對而為相對之對價關係；但加諸公務人員之義務不僅應有法之依據，且必須明確。
- (三)在人事管理上為維持公務有效運作，所謂「特別規則」之存在，仍然無可避免。但行政體系內部管理規章，必須符合兩項要件：一是目的合理，一是涉及公務人員基本權利限制之重要事項，仍受「法律保留」原則之支配。
- (四)公務人員權益受侵害時，並非不得爭訟，尤其當公務人員憲法上所保障之權利受到不法侵害，得依法定程序尋求訴訟救濟，不因公務人員身分而受影響。
- (五)管理的發生與終止
  1. 自就(到)職之日起，與國家發生公法上職務關係，並依法行使權利及履行義務。
  2. 離開現職，即終止其與國家之公法上職務關係，例如：
    - (1)經懲戒予以免除職務、撤職。
    - (2)依法免職或解職。
    - (3)任用資格不符經依法撤銷任用。
    - (4)依法退休(職)、資遣或辭職生效。
    - (5)死亡。

二、試分析公務人員職組職系簡併與考試類科簡併之相關性。(25 分)

【擬答】：

(一)職組職系與考試類科的關係

職系之區分旨在便於設科取才、職務配置；職組之設置，則為利於靈活用人、工作指派；公務人員考試類科之設置，即配合職組暨職系規定、職系說明書及用人機關業務需求。

(二)兩者簡併之相關性分析

1. 職組與職系對於我國政府人事管理影響之重大，已如前述，故應視政府機關業務之變動及發展情形隨時檢討修正，尤其是面對國內外政經社文環境快速發展及全球化競爭時代，文官須處理事務之廣度與深度，已非昔比，僅具備單一專業能力者，尚不足以完全勝任所任職務之工作職責，實須進行簡化公務人員職務分類，並於合理範圍內增加人員調動彈性，藉此培育公務人員兼具專業性之通才能力，以肆應全球化時代之國家發展需要。
2. 為便於政府汲取優秀人才，兼顧專才與通才培養，提升整體文官素質，強化國家競爭力，故就職系、職組相關問題似應通盤檢討，期能達到人與事之適切配合，從而促進機關業務之推行，提昇政府行政效率，故係採簡併、通才、彈性之原則處理，除了職組職

系的管理便利性外，配合考試類科的簡併，亦可達到考試資源的切實運用，避免部分考試類科報考不足或不足額錄取之浪費資源情況發生。

三、試述移送違法失職公務員懲戒的程序？如該當：①免除職務、②撤職、③剝奪、減少退休（職、伍）金之一項，各項之法律效果如何？可否併為罰款？（25 分）

【擬答】：

(一)移送程序

1. 由監察院移送：

監察院認為公務員有第 2 條所定情事，應付懲戒者，應將彈劾案連同證據，移送公務員懲戒委員會審理。（懲戒法第 23 條參照）

2. 由主管機關移送：

各院、部、會首長，省、直轄市、縣（市）行政首長或其他相當之主管機關首長，認為所屬公務員有第 2 條所定情事者，應由其機關備文敘明事由，連同證據送請監察院審查。但對於所屬薦任第九職等或相當於薦任第九職等以下之公務員，得逕送公務員懲戒委員會審理。（懲戒法第 24 條第 1 項參照）

(二)各項法律效果與可否併為罰款之分析

1. 免除職務

(1) 免除職務，免其現職，並不得再任用為公務員。（懲戒法第 11 條參照）

(2) 得與罰款處分併為處分（懲戒法第 9 條第 3 項參照）

2. 撤職

(1) 撤其現職，並於一定期間停止任用；其期間為 1 年以上、5 年以下。於停止任用期間屆滿，再任公務員者，自再任之日起，二年內不得晉敘、陞任或遷調主管職務。（懲戒法第 12 條參照）

(2) 得與罰款處分併為處分（懲戒法第 9 條第 3 項參照）

3. 剝奪、減少退休（職、伍）金

(1) 剝奪退休（職、伍）金，指剝奪受懲戒人離職前所有任職年資所計給之退休（職、伍）或其他離職給與；其已支領者，並應追回之。減少退休（職、伍）金，指減少受懲戒人離職前所有任職年資所計給之退休（職、伍）或其他離職給與 10%~20%；其已支領者，並應追回之。（懲戒法第 13 條參照）

(2) 不得與罰款處分併為處分（懲戒法第 9 條第 3 項參照）

四、試述公務人員陞遷法所定「陞遷」的意義、基本原則及實務上被批評之處。（25 分）

【擬答】：

(一)陞遷的意義

陞遷法第 4 條及施行細則第 2 條規定略以，所稱公務人員之陞遷，指下列情形之一者：

1. 陞任較高之職務

係指依法陞任較高職務列等之職務，其職務如跨列二個以上職等時，以所列最高職等高者，為較高之職務；所列最高職等相同時，以所列最低職等高者，為較高之職務。

2. 非主管職務陞任或遷調主管職務

係指非主管依法陞任較高職務列等之主管職務或調任同一陞遷序列之主管職務。

3. 遷調相當之職務

指依公務人員任用法律調任相當列等之職務。

(二)基本原則

依陞遷法第 2 條規定略以，公務人員之陞遷，應本人與事適切配合之旨，考量機關特性與

職務需要，依資績並重、內陞與外補兼顧原則，採公開、公平、公正方式，擇優陞任或遷調歷練，以拔擢及培育人才。

(三)實務上被批評之處

以陞任評分標準表為例，分述如次：

1.學歷與考試：

理論上陞任評分標準表中的評分項目應與工作內容配合，也就是應依工作種類、內容的不同而設計不同的項目；而目前陞任評分標準表中，共同選項部分，以學歷、年資、考績所佔比重多達 40%，其實學歷與考試，本為一種知能，屬於遴用資格範圍，不應列入陞遷評分。現行陞遷考核，將學歷納入評分項目，每次陞遷，不問有無落伍，皆以同一等值重覆使用，似不合理。

2.年資與考績：

年資部分，比重達 10 分，是否符合陞遷考核本意，亦無疑問，因陞遷考核之目的，非酬庸資深，而為獎掖績優。對於考績部分亦高達 10 分，以現行考績制度，公務人員每年年終考績考列甲等幾達 85%以上，以如此考列甲等百分比觀之，似無法反映工作績效。

公  
職  
王